

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berikut adalah kesimpulan penelitian berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji:

1. Kepemimpinan (X1) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada model struktur I.
2. Pengembangan Karir (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada model struktur I.
3. Kepemimpinan (X1) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Divisi Aftersales Pt. Persada Lampung Raya pada model struktur II.
4. Pengembangan Karir (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Divisi Aftersales Pt. Persada Lampung Raya pada model struktur II.
5. Selain itu, Kepuasan Kerja (Z) juga berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Divisi Aftersales Pt. Persada Lampung Raya pada model struktur II
6. Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Divisi Aftersales Pt. Persada Lampung Raya melalui Kepuasan Kerja (Z), seperti yang terbukti dalam uji Sobel.
7. Demikian pula, Pengembangan Karir (X2) juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Divisi Aftersales Pt. Persada Lampung Raya melalui Kepuasan Kerja (Z), seperti yang terbukti dalam uji Sobel.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran penelitian yang dapat diajukan kepada berbagai pihak terkait:

1. Manajemen PT. Persada Lampung Raya, Manajemen perlu memperhatikan peran penting kepemimpinan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih terfokus dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif dan program pengembangan karir yang menarik untuk karyawan. Langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, serta memperkuat posisi perusahaan dalam industri.
2. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM), Departemen SDM dapat mengambil inspirasi dari temuan penelitian ini untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif. Penekanan pada pembinaan kepemimpinan dan pemberian peluang pengembangan karir yang jelas dapat menjadi strategi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan retensi di perusahaan.
3. Karyawan Divisi Aftersales, penting untuk menyadari bahwa kepuasan kerja dan loyalitas mereka dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dapat mengambil inisiatif untuk aktif terlibat dalam program pelatihan dan memanfaatkan kesempatan pengembangan karir yang tersedia untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka